

# L'Essentiel

NUMÉRO 26 · JUILLET 2026 ·



## MOYEN-ORIENT : UN NOUVEAU CHOC POUR LA CHIMIE DE FORMULATION

Coûts et approvisionnements sous tension



### Souveraineté industrielle, IAA

Les matières  
premières, clé du  
Made in Europe

### Emballages : l'année des changements

PPWR, REP  
Emballages  
Professionnels

### Attractivité industrielle

Le défi humain des  
entreprises de la  
Fipec





### FAIRE FACE AUX CHOCS, CONSTRUIRE L'AVENIR

Face aux tensions géopolitiques qui s'intensifient, notamment au Moyen-Orient et à l'instabilité économique qui s'en suit, notre industrie démontre chaque jour sa capacité à s'adapter, à sécuriser ses approvisionnements et à poursuivre sa mission au service des filières aval.

Dans ce contexte, l'Industry Accelerator Act devra permettre de renforcer la souveraineté industrielle européenne. Il devra toutefois s'appuyer sur une approche pragmatique, tenant compte des réalités et des spécificités propres à chacun de nos secteurs.

Bonne lecture !

**Gilles RICHARD**

Délégué général de la Fipec

**« La normalisation guide,  
la réglementation impose »**

Pierre Pfihl, Directeur Technique et  
Réglementaire de la Fipec

## Question / Réponse

### Quelle est la différence entre normalisation et réglementation ?

Deux notions souvent confondues, mais elles n'ont ni la même origine, ni la même ambition.

La normalisation repose sur une démarche volontaire. Elle permet de définir des méthodes communes, des bonnes pratiques et des référentiels techniques, afin d'harmoniser les produits, les services ou les procédés. En France, elle est notamment portée par l'AFNOR, avec des équivalents au niveau européen et international.

La réglementation, elle, fixe des obligations juridiques. Elle est adoptée par les pouvoirs publics et doit être respectée par les entreprises, sous peine de sanctions. Elle vise notamment à protéger la santé, la sécurité, l'environnement ou les consommateurs.

En résumé : la norme accompagne les acteurs mobilisés dans une démarche de filière, tandis que la réglementation s'impose à eux.

À travers ses syndicats, la Fipec participe activement aux travaux de normalisation dans plusieurs domaines : peintures et vernis, colles et adhésifs, jouets, produits biosourcés et isolation thermique des bâtiments. Elle est également impliquée au sein du BNTEC, bureau de normalisation du secteur du bâtiment, notamment sur les normes et documents techniques (NF DTU) utilisés par les professionnels.

### Rédaction, conception et réalisation graphique

Pôle Influence de la Fipec et l'ensemble des permanents de la Fipec

### Crédit photos et illustrations

Fipec, Canva, Wlad Simitch, Commission européenne

### Impression

Copy Marceau



**L'ESSENTIEL - N° 26**

JUILLET 2026

**6 EN COUVERTURE****Moyen-Orient : un nouveau choc pour la chimie de formulation**

Coûts et approvisionnements sous tension

**10 DOSSIERS PRIORITAIRES****IAA et souveraineté industrielle**

L'accès aux matières premières, condition indispensable du Made in Europe

**Critical Chemicals Alliance**

Un cadre européen pour la compétitivité chimique

**Emballages : 2026, l'année du changement**

PPWR et REP Emballages Professionnels

**Attractivité industrielle**

Le défi humain des entreprises de la Fipeco

**20 PAROLE D'EXPERT****Déborah Sigmund**

Consultante RH, Cabinet TASTE

**24 ÉVÉNEMENTS**

Le village de la Chimie

Salon Eurocoat

Rencontres Peinture Anticorrosion

Conférence de presse et Journée Fipeco

**26 VIE DE LA FÉDÉRATION**

Les actualités de la fédération et de ses syndicats



# MOYEN-ORIENT : UN NOUVEAU CHOC POUR LA CHIMIE DE FORMULATION

L'escalade militaire au Moyen-Orient et les perturbations persistantes autour du détroit d'Ormuz rappellent à quel point l'équilibre des marchés mondiaux reste fragile. Après plusieurs semaines de tensions, la situation s'est traduite par une hausse brutale des cours de l'énergie, des risques accrus sur le fret maritime et une pression immédiate sur les chaînes d'approvisionnement. Pour la chimie de formulation, et en particulier pour les fabricants de peintures, encres, colles, adhésifs et résines, ce choc géopolitique arrive après plusieurs années déjà marquées par la crise énergétique, l'inflation des coûts et des marges affaiblies.

Les effets sont d'abord visibles sur les coûts de production. La hausse du Brent se répercute directement sur les matières premières pétrochimiques qui entrent dans la fabrication des solvants, liants, additifs et résines. À cela, s'ajoute le renchérissement de l'énergie utilisée dans les procédés industriels. Dans un secteur où les marges sont déjà limitées, cette nouvelle flambée de coûts réduit rapidement la capacité d'absorption des entreprises, en particulier les PME et les ETI les plus exposées.

Le second risque concerne les approvisionnements. De nombreux intrants de synthèse sont produits en Asie à partir

d'hydrocarbures venant du Moyen-Orient. Si l'accès à ces flux se tend ou se réduit, le risque de rupture devient réel.

Les perturbations logistiques accentuent cette vulnérabilité : hausse des primes d'assurance dites « war risk », contournement des zones de conflit par le cap de Bonne-Espérance, allongement des délais de livraison d'environ dix jours, et perturbation des flux aériens avec la fermeture ou la restriction de certains hubs. Pour les filières de la chimie de formulation, où la continuité de la production dépend d'une grande précision logistique, ces délais supplémentaires peuvent désorganiser toute la chaîne.

Les indispensables



## La Fipec décrypte

Fipec Décrypte s'enrichit de deux nouvelles définitions : compétitivité et concurrence déloyale, deux notions souvent confondues dans les débats économiques.





Pour nos adhérents, les conséquences ne sont pas à négliger. Ils subissent à la fois la hausse du prix des matières premières et le surcoût énergétique de fabrication. Si les hausses ne peuvent pas être rapidement répercutées dans les prix de vente, les marges se compressent encore. Plus grave encore, certaines substances peuvent devenir moins disponibles,

obligeant les industriels à reformuler leurs produits, à réduire certaines gammes ou à rallonger les délais de livraison. Le risque n'est donc pas seulement inflationniste : il est aussi industriel.

Ces tensions se propagent à l'ensemble de la chaîne de valeur. Bâtiment, automobile, emballage, imprimerie et industrie manufacturière sont

tous concernés. Aucun acteur ne peut absorber seul l'intégralité du choc. D'où l'appel à la solidarité de la filière et à un dialogue commercial plus équilibré, fondé sur la visibilité des commandes et la flexibilité sur les délais. Dans un contexte de tension prolongée, la tentation de durcir les clauses contractuelles serait contre-productive si elle fragilise un maillon essentiel de l'écosystème.

À moyen terme, cette crise renforce une évidence : la chimie de formulation européenne expose une nouvelle fois sa vulnérabilité face aux chocs géopolitiques et logistiques. Les réponses passent par un suivi stratégique renforcé des risques, une coordination européenne sur les approvisionnements critiques – et même une sécurisation –, la constitution de stocks plus robustes et l'accélération de la transition vers des matières premières biosourcées et locales.

Plus largement, l'épisode confirme la nécessité d'une politique industrielle européenne cohérente, capable de concilier compétitivité, souveraineté et résilience.

## LA FIPEC SE DOTE D'UNE CHARTE D'ÉTHIQUE



La Fipec a élaboré une Charte éthique afin de formaliser les valeurs et engagements qui guident son action au quotidien. Ce document s'inscrit dans une démarche de conformité, de transparence et de responsabilité, adaptée au rôle spécifique d'une fédération professionnelle.

À travers ses cinq syndicats, la Fipec représente plus de 150 entreprises actives. Par cette charte, elle affirme sa volonté de concilier performance économique, innovation, responsabilité sociale et préservation de l'environnement.

La Charte éthique repose sur plusieurs principes structurants : transparence et bonne gouvernance, respect du droit de la concurrence, prévention des conflits d'intérêts, lutte contre la corruption et le trafic d'influence, protection des données personnelles, ainsi que promotion de la santé, de la sécurité, de l'environnement, de la non-discrimination et du bien-être au travail.



Avec cette charte, la Fipec poursuit son rôle de coordination et d'accompagnement de la filière, en encourageant des pratiques responsables, transparentes et adaptées aux enjeux actuels des industries qu'elle représente.



## MOYEN-ORIENT : DE LA CRISE À L'OPPORTUNITÉ... MÉDIATIQUE



Connaissez-vous ce jargon d'agence de relations publiques : « *speaking opps* » ? Les *speaking opportunities* désignent, en communication, une opportunité de prise de parole : conférence, interview, table ronde, podcast, événement... ou toute autre communication dans les médias. Un moment où une organisation, ou une personne, peut porter un message, expliquer un sujet ou incarner un point de vue.

Dans notre contexte, quand l'actualité ouvre une fenêtre d'attention, il faut savoir la saisir pour faire passer ses messages de manière claire, utile et crédible. Et tout événement d'ampleur génère de telles opportunités.

Le conflit au Moyen-Orient illustre ainsi la manière dont un sujet géopolitique peut, en quelques jours, sortir du traitement général pour laisser place à des angles plus concrets, plus opérationnels et plus proches des réalités de terrain. À mesure que l'attention médiatique se déplace, les journalistes délaissent le traitement descriptif au profit d'effets de bord, plus inattendus : coûts, approvisionnements, conséquences pour les entreprises... La mécanique a pu être constatée ces derniers jours avec l'épisode de la canicule. Une logique identique : le sujet de fond ouvre la voie à des prises de parole plus ciblées, plus utiles et souvent plus audibles.

C'est souvent à ce moment-là que la parole d'une organisation prend toute sa valeur. Ces véritables opportunités permettent d'expliquer un rôle dans la chaîne de valeur, d'apporter un éclairage d'expert et de porter un message cohérent avec nos enjeux. C'est précisément là qu'une *speaking opp* devient stratégique.

À propos de ce conflit, après un communiqué de presse proactif qui a suscité l'intérêt de journalistes hors de notre cœur de cible, nous avons pu répondre aux sollicitations de la PQN, de la presse magazine, de la radio et de la télévision. Nous remercions les adhérents qui se sont prêtés au jeu souvent dans l'urgence et qui ont permis d'expliquer les spécificités de nos filières au plus grand nombre.

### Médias



#### Moyen-Orient : la Fipec porte la voix de la chimie de formulation

Sujet central de la conférence de presse 2026, l'impact des tensions au Moyen-Orient sur la chimie de formulation a suscité une certaine attention médiatique. Entre mars et avril, la Fipec a enregistré près d'une quinzaine de retombées presse sur ce sujet.

Lire l'article dans  
L'Usine Nouvelle  
Article réservé aux abonnés





# IAA ET SOUVERAINETÉ INDUSTRIELLE : L'ACCÈS AUX MATIÈRES PREMIÈRES, CONDITION INDISPENSABLE DU MADE IN EUROPE

Les débats engagés autour de l'*Industrial Accelerator Act* et les initiatives visant à renforcer le « *Made in Europe* » traduisent une ambition largement partagée : réindustrialiser l'Europe et consolider sa souveraineté économique. Les entreprises de la chimie de formulation, représentées par la Fipec, adhèrent pleinement à cet objectif. Elles produisent, investissent et emploient sur le territoire européen, contribuant chaque jour à la vitalité industrielle du continent.

Pour autant, la réussite de cette ambition suppose de prendre en compte une réalité fondamentale : aucune industrie ne peut produire sans accès sécurisé aux matières premières, substances chimiques, minéraux, minerais et autres intrants indispensables à son activité.

Or, dans de nombreux secteurs, les capacités de production européennes demeurent insuffisantes pour répondre à l'ensemble des besoins des filières industrielles. Pour nos adhérents, cette situation ne se traduit ni en choix stratégique, ni en préférence pour les importations, mais en enjeux du quotidien.

Face à cette réalité, les entreprises de la chimie de formulation doivent nécessairement s'appuyer sur des chaînes d'approvisionnement mondiales afin de garantir la continuité de leurs activités, leur compétitivité et la sécurité de leurs approvisionnements. **L'accès à des fournisseurs situés hors de l'Union européenne constitue souvent une condition indispensable au maintien de la production sur le territoire européen.**

La question n'est donc pas d'opposer souveraineté industrielle et commerce international, mais de construire un équilibre pragmatique entre le développement des capacités européennes et l'accès aux ressources que l'Europe ne produit pas, ou pas suffisamment.

Toute politique destinée à renforcer la base industrielle européenne doit intégrer cette dimension stratégique. Sans réflexion ambitieuse sur l'accès aux matières premières, aux commodités et aux intrants essentiels, les objectifs de souveraineté risquent de se heurter aux réalités économiques et physiques auxquelles les industriels sont confrontés quotidiennement.

La chimie doit être reconnue par l'*Industrial Accelerator Act* comme secteur stratégique.

Cependant, l'Europe doit traiter avec détermination la question de l'accès aux matières premières et aux intrants indispensables à la production, pour que cette ambition industrielle réussisse.

**Il ne peut y avoir de souveraineté industrielle sans souveraineté d'approvisionnement.**

## Réseaux Sociaux

### Une campagne de communication pour valoriser nos produits

La Fipec a lancé une campagne LinkedIn grand public pour mieux faire connaître les produits et savoir-faire représentés par ses syndicats.

À travers des posts « Le saviez-vous ? », elle met en lumière des applications concrètes du quotidien.

**Objectif : montrer l'utilité, la technicité et la diversité de nos industries.**





# CRITICAL CHEMICALS ALLIANCE : UN CADRE EUROPÉEN POUR LA COMPÉTITIVITÉ CHIMIQUE

**La Critical Chemicals Alliance, sa raison d'être**

Le 8 juillet 2025, dans le cadre de son nouveau mandat, la Commission européenne a démarré son plan d'action<sup>1</sup>, pour soutenir les industries chimiques européennes et leur compétitivité dans un contexte de situation économique tendue.

C'est ainsi qu'a été créée dès fin 2025 la *Critical Chemicals Alliance* afin de :

- préserver et moderniser les capacités de production stratégique des industries chimiques européennes et leurs chaînes de valeur,
- décarboner le secteur,
- réduire les dépendances,
- attirer les compétences nécessaires.

Tout l'enjeu de la CCA a été décuplé avec la survenue de la crise au Moyen-Orient. Les attentes de nos secteurs sont fortes pour soutenir la transition.

**Dans la pratique, la CCA c'est quoi ?**

La structure de la CCA est novatrice : il s'agit d'un cadre stratégique rythmé par des assemblées générales et des groupes de travail pour permettre la coopération des États Membres et des parties prenantes afin d'émettre des propositions et recommandations concrètes. La CCA peut être rejointe après validation par la Commission européenne du dossier de candidature déposé. Les acteurs des industries chimiques qui le souhaitent et qui ne l'ont pas encore rejointe peuvent d'ailleurs encore candidater en ligne, sur le site de la CCA<sup>2</sup>.

**Pourquoi la Fipec s'engage-t-elle activement dans la CCA ?**

Les membres de la Fipec ont souhaité que leur fédération contribue aux travaux de la CCA pour y expliquer les

enjeux de compétitivité de nos secteurs de Chimie de formulateurs et que les considérations des utilisateurs en aval soient davantage prises en considération. En effet, la situation d'urgence de proposer des solutions concrètes pour soutenir la compétitivité de l'industrie chimique, à tous les niveaux des chaînes d'approvisionnement, a été aggravée par le contexte de la crise au Moyen-Orient.

La Fipec y participe d'ailleurs au côté de ses fédérations européennes (CEPE, FEICA et DUCC) et de fédérations partenaires.

**Les enjeux cruciaux pour nos secteurs**

Plutôt que d'imposer des mesures coercitives supplémentaires qui viendraient s'ajouter au millefeuille de mesures réglementaires s'appliquant déjà aux produits, la Fipec préconise une trajectoire transversale volontaire comprenant des

étapes de mise en œuvre progressives et réalisables, fixant des objectifs à atteindre clairs. Ces objectifs amèneraient ainsi de la prévisibilité. Cette trajectoire pourrait venir s'appliquer non seulement à des solutions de décarbonation mais également à des matières indispensables à nos secteurs tels que les produits biocides et conservateurs.

En effet, nous sommes persuadés à la Fipec que des mesures d'interdiction et d'élimination progressive ne constituent pas un outil approprié pour soutenir la compétitivité et l'autonomie

stratégique. Une approche robuste et volontaire, assortie d'étapes de mise en œuvre progressives et réalisables, garantirait une certaine prévisibilité à chaque acteur de la chaîne d'approvisionnement. Cette approche devra être équilibrée et les mesures recommandées proportionnées pour les opérateurs à tous les niveaux de la chaîne de valeur. Ceci évitera ainsi les tensions dans la chaîne d'approvisionnement et la cristallisation des discussions.

**Vers quoi allons-nous ?**

Comment seront repris les travaux de la CCA par la

Commission européenne ? Quels en seront les leviers et la portée ? Comment seront évalués les impacts des mesures envisagées aux différents niveaux de la chaîne d'approvisionnement ?

Autant de questions qu'il reste à clarifier pour apporter de la visibilité à nos secteurs de la chimie de formulation et voir concrètement les bénéfices de la *Critical Chemicals Alliance* aboutir.

Sources : <sup>1</sup>Commission européenne, *European Chemicals Industry Action Plan*, juillet 2025. <sup>2</sup>Commission européenne, *Critical Chemicals Alliance*. Autres sources : Parlement européen, *Legislative Train Schedule*, *European Chemicals Industry Action Plan*. Vie publique, *Lancement de l'Alliance européenne sur les produits chimiques critiques*.





# EMBALLAGES : 2026, L'ANNÉE DU CHANGEMENT

L'année 2026 marque une étape importante pour les emballages. Entre l'entrée en application progressive du règlement européen sur les emballages et les déchets d'emballages, dit PPWR, et le déploiement en France de la REP Emballages Professionnels, les entreprises vont devoir s'adapter à un cadre profondément renouvelé.

Pour les industriels représentés par la Fipec, ces évolutions ne concernent pas seulement la gestion des déchets. Elles touchent directement aux choix de matériaux, à la conception des emballages, aux modèles de réemploi, à la disponibilité des matières recyclées, mais aussi aux coûts, aux déclarations et à la compétitivité.

### PPWR : vers des règles européennes harmonisées

Le règlement européen vise à harmoniser les exigences applicables aux emballages au sein du marché européen. L'objectif est de limiter la fragmentation réglementaire entre États membres et d'accompagner la transition vers une économie plus circulaire.

Avec le PPWR, l'enjeu n'est plus seulement de mieux collecter ou recycler les emballages en fin de vie, mais d'intégrer leur performance environnementale dès leur conception : réduction des emballages superflus, recyclabilité, incorporation de matières recyclées, réemploi, étiquetage et information des utilisateurs.



### REP EMBALLAGES PROFESSIONNELS : LA FIPEC ACCOMPAGNE SES ADHÉRENTS

Dans le cadre du lancement de la filière REP des emballages professionnels, la Fipec a organisé deux webinaires dédiés à ses adhérents afin de les aider à mieux comprendre les offres, les barèmes et les modalités d'adhésion des éco-organismes agréés.

Un premier rendez-vous s'est tenu le 16 juin avec Citeo Pro, suivi d'un second webinar le 24 juin avec Twice. Ces échanges ont permis aux entreprises concernées de poser leurs questions et d'identifier les principaux points d'attention avant leur adhésion.

À noter : trois éco-organismes sont agréés pour la REP Emballages Professionnels : Citeo Pro, Twice et Leko. Le choix de l'éco-organisme relève de la décision propre de chaque entreprise ; la Fipec relaie ces informations à titre informatif et ne formule aucune recommandation.

Cette évolution implique aussi un besoin croissant de données fiables. Les entreprises devront être en mesure de démontrer plus précisément les caractéristiques et les performances environnementales de leurs emballages.

### REP Emballages Professionnels : de nouvelles obligations en France

En parallèle, la France prépare le déploiement de la filière de Responsabilité Élargie du Producteur dédiée aux emballages professionnels. Initialement attendue au 1<sup>er</sup> juillet 2026, sa mise en œuvre a toutefois été reportée. À ce stade, le nouveau calendrier reste à préciser. Cette future filière concernera les emballages professionnels qui ne sont pas déjà couverts par une autre REP.

« Les cas pratiques permettent d'ancrer la théorie dans la réalité. »  
Florence Atger, Bostik



### FORMATION : SÉCURISER LES ALLÉGATIONS ENVIRONNEMENTALES

Le 1<sup>er</sup> avril 2026, la Fipec a organisé une nouvelle session de formation consacrée aux allégations environnementales.

Dans un contexte de renforcement du cadre réglementaire français et européen, cette journée a été proposée pour aider les entreprises à sécuriser leurs pratiques de communication environnementale et à renforcer la crédibilité de leurs messages.

La formation a permis de revenir sur le cadre réglementaire applicable, le bon usage des allégations et des labels, ainsi que sur des cas concrets. Les participants ont notamment travaillé sur des allégations telles que « biosourcé », « naturel », « recyclé », « faible en COV » ou encore « éco-conçu », afin d'identifier les formulations à risque et les bonnes pratiques à adopter.

Les entreprises concernées devront adhérer à un éco-organisme agréé, déclarer les volumes d'emballages mis sur le marché et s'acquitter d'éco-contributions. Ces contributions financeront la collecte, le tri, le recyclage et, à terme, le développement de solutions de réemploi. La filière couvre une grande diversité d'emballages utilisés dans les échanges professionnels : emballages de vente, de groupement ou encore de transport. Les entreprises devront donc identifier précisément leurs flux et leur rôle dans la chaîne de mise sur le marché.

### Un défi d'adaptation pour les entreprises

Ces évolutions représentent une contrainte supplémentaire pour les entreprises : coûts d'adaptation, complexité déclarative, disponibilité des solutions de recyclage ou de réemploi, contraintes techniques liées aux produits conditionnés.

Dans ce contexte, le PPWR et la REP Emballages Professionnels font des emballages un sujet stratégique, à la croisée de la réglementation, de la compétitivité industrielle et de l'évolution des pratiques.



# ATTRACTIVITÉ INDUSTRIELLE : LE DÉFI HUMAIN DES ENTREPRISES DE LA FIPEC

Malgré un contexte plus incertain pour les industries chimiques, les entreprises de la Fipec disposent d'atouts réels pour attirer les talents de demain. L'enjeu principal ? Mieux faire connaître l'utilité concrète de métiers techniques, présents dans de nombreux usages du quotidien, et montrer leur évolution.

## Le rapport au travail change

Depuis la crise sanitaire, les transformations du travail se sont accélérées<sup>1,2</sup>. Le sujet ne se limite plus au télétravail : il concerne aussi le management, le collectif, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, la formation continue et l'impact de l'IA sur les métiers<sup>1,2</sup>.

À l'échelle mondiale, les marchés du travail restent solides en apparence, mais fragiles en profondeur<sup>3</sup>. Selon l'OIT, le chômage mondial devrait rester stable à 4,9 % en 2026. Cette stabilité masque toutefois des difficultés persistantes : qualité de l'emploi insuffisante, inégalités entre pays et catégories de travailleurs, pression démographique et faibles gains de productivité<sup>3</sup>.

L'OCDE observe de son côté un marché du travail encore résilient, avec un taux de chômage stable à 5,0 % dans la zone OCDE début 2026<sup>4</sup>. Ses travaux soulignent néanmoins des défis plus structurels : vieillissement de la population active, adaptation des compétences et effets

des transitions technologique et écologique sur les métiers<sup>5</sup>.

En Europe, le travail hybride s'est installé dans les métiers qui le permettent. Il n'est pourtant pas sans limite : allongement des journées, porosité accrue entre temps libre et temps professionnel, difficulté à déconnecter<sup>1</sup>. En France, le télétravail est devenu une pratique durable, mais plus encadrée par les entreprises<sup>2</sup>.

L'IA ajoute une nouvelle transformation. Les études récentes montrent une recomposition des tâches et des compétences attendues, y compris dans les métiers qualifiés<sup>6</sup>. Dans ce contexte, la valeur du travail ne disparaît pas : elle se déplace. Les salariés veulent mieux comprendre l'utilité de leur poste, les perspectives offertes et la manière dont l'entreprise affronte les transitions en cours<sup>1,5,6</sup>.

**Une branche chimie plus prudente, mais toujours attractive**

La branche des industries chimiques reste un secteur



industriel important, avec 228.910 salariés au 31 mai 2025<sup>7</sup>.

Après plusieurs années de croissance, l'emploi recule légèrement de 0,3 %, une première depuis 2020<sup>7</sup>. Ce recul reste limité et proche de celui observé dans l'ensemble de l'industrie, mais il marque un changement de période : la branche évolue dans un environnement plus contraint, avec une demande moins dynamique et des coûts de production toujours élevés<sup>7</sup>.

Cette évolution se reflète également dans les recrutements. Entre juin 2024 et mai 2025, 22.365 salariés ont été embauchés, soit une baisse de 10,7 % sur un an<sup>7</sup>. Les CDI sont les plus concernés, avec un recul de 16,9 %<sup>7</sup>. Dans le

La part des femmes atteint 40,1 % des effectifs, un niveau supérieur à la moyenne industrielle<sup>7</sup>. Les rémunérations demeurent attractives avec une rémunération annuelle brute moyenne de 65.731 euros, primes, intéressements,

**La Fipec : une industrie concrète, mais encore trop peu visible**

C'est dans ce contexte que les entreprises de la Fipec ont une carte à jouer.

Elles représentent une industrie dont les produits sont présents dans le bâtiment, les transports et l'industrie<sup>8</sup>. Cette proximité avec le quotidien constitue un atout de visibilité, pourtant, les métiers qui rendent ces produits possibles restent souvent peu connus.

Derrière une peinture, une encre ou une colle, il y a des compétences en formulation, en production, en contrôle qualité, en laboratoire, en réglementation, en commerce technique et en innovation<sup>8</sup>.

Le secteur ne manque donc pas d'utilité, mais il doit mieux rendre visibles ses métiers dans leur ensemble.

L'attractivité ne peut pas reposer uniquement sur les métiers les plus diplômés : elle doit aussi valoriser les opérateurs qualifiés, les techniciens, les commerciaux techniques, les métiers de terrain et les parcours de progression interne<sup>8</sup>.

même temps, les licenciements et les départs à la retraite progressent légèrement, tandis que les démissions diminuent<sup>7</sup>.

Ces tendances traduisent un marché du travail un peu moins dynamique et une mobilité externe plus mesurée. Pour autant, la branche conserve de vrais atouts. Elle reste plus qualifiée que l'industrie dans son ensemble, avec 37 % de cadres, et continue d'investir dans la formation : 77 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2024-2025<sup>7</sup>.

et participation compris<sup>7</sup>. La question de l'attractivité se pose donc autrement : il ne s'agit pas seulement de recruter, mais de sécuriser les compétences, d'anticiper les départs et de mieux faire connaître les parcours possibles<sup>7</sup>.

**Le chiffre**  
participants à la  
Journée Fipec

150

Le 4 juin, la Journée Fipec 2026 a réuni 150 participants au Cercle d'Aumale, à Paris, autour du thème « Collectif & Leadership ».

→  
suite  
page 19



## CE QUE LA TABLE RONDE FIPEC 2026 A MIS EN LUMIÈRE

La table ronde a partagé des solutions pour rendre notre industrie plus visible et attractive. Les échanges ont d'abord invité à dépasser les caricatures sur les « jeunes générations ». Comme l'a souligné Déborah Sigmund, « il ne s'agit pas d'une question d'âge, mais d'attentes vis-à-vis du travail qui évoluent pour tous ». Olivier Faron a lui aussi mis en garde contre les lectures trop simplistes : « [La "génération"], c'est vraiment juste du bavardage. » Déborah Sigmund a ainsi préféré parler de « nouveaux talents », pour montrer que l'évolution du rapport au travail concerne aussi bien les parcours que les attentes envers l'entreprise et le management<sup>9</sup>. Un message ressort fortement : le sens ne peut pas rester abstrait.

« Dans nos métiers, on ne voit pas toujours le produit final, donc il faut recréer du lien avec l'usage », a expliqué Guillaume Clément, PDG de Blanchon. Dans une industrie B2B, les salariés ne perçoivent pas toujours l'impact concret de leur travail. Il devient donc essentiel de relier davantage les métiers aux clients, aux applications et aux projets de transformation de l'entreprise<sup>9</sup>.

La table ronde insiste aussi sur le rôle du management. « Les équipes attendent qu'on leur explique où on va et pourquoi », a rappelé Guillaume Clément. Olivier Faron a également insisté sur ce point : « Il est nécessaire de travailler sur la culture managériale, [car] plus elle est raffinée, plus elle génère de productivité. » Les salariés attendent un cap clair,

une communication directe et une relation fondée sur la confiance. Cela ne signifie pas moins d'exigence : dans l'industrie, la qualité, la sécurité et la performance restent centrales. Mais ces exigences doivent être mieux expliquées et partagées<sup>9</sup>.

Enfin, les intervenants ont rappelé que l'attractivité passe par les compétences. « Les compétences techniques restent indispensables, mais elles ne suffisent plus », a résumé Déborah Sigmund. Fabrice Bachellier l'a confirmé, en rappelant que les nouveaux entrants apportent aussi des compétences dont les entreprises ont besoin : « On n'a pas le choix : il faut continuer à recruter ces jeunes, ils apportent l'expertise... ils sont digital natives. » Les *soft skills*, l'intelligence collective, la capacité à coopérer, à apprendre et à s'adapter deviennent aussi importantes, dans un contexte où le digital, l'IA et les transitions environnementales modifient les métiers<sup>9</sup>.

**« Dans nos métiers, on ne voit pas toujours le produit final, donc il faut recréer du lien avec l'usage »**

Guillaume Clément, PDG Blanchon

### VIDÉO

Retrouvez la table ronde de la Journée Fipec 2026 sur notre chaîne Youtube



### Attirer davantage : passer de la communication à l'expérience

Pour les entreprises de la Fipec, l'attractivité se nourrit d'expériences concrètes : voir les sites, comprendre les produits, rencontrer les équipes, découvrir les usages finaux<sup>8,9</sup>.

Un premier levier consiste à ouvrir davantage les entreprises : visites d'usines, rencontres avec les écoles, participation au Village de la Chimie, accueil des scolaires, étudiants et enseignants<sup>9</sup>. On ne choisit pas facilement un métier que l'on ne voit jamais. Le deuxième levier est de

mieux relier les métiers aux usages. Nos produits interviennent dans le bâtiment, l'industrie et le transport<sup>8</sup>. Montrer ces applications permet de rendre plus concret le sens du travail<sup>8,9</sup>.

Le troisième levier est la formation. Les entreprises ne peuvent plus attendre uniquement le candidat parfaitement formé. Elles doivent renforcer l'alternance, le tutorat, la formation interne et les parcours d'évolution, notamment parce que les compétences évoluent avec le digital, l'IA, la réglementation et les attentes des clients<sup>6,7,8,9</sup>.

Enfin, l'attractivité passe par

l'organisation du travail et le management. L'industrie ne peut pas appliquer partout les mêmes modèles que les métiers de bureau, mais elle peut agir sur les horaires, les cycles, la polyvalence, l'autonomie, la reconnaissance et la qualité du dialogue managérial<sup>1,2,9</sup>.

Le défi des entreprises de la Fipec n'est donc pas de devenir désirables : elles le sont déjà par leurs produits, leurs savoir-faire et leurs débouchés<sup>8</sup>. Le véritable enjeu est de les rendre plus visibles, plus concrètes et plus accessibles aux talents dont elles auront besoin demain<sup>8,9</sup>.

Sources : 1. Eurofound, Shaping the future of work: Inside Europe's hybrid work strategies; Right to disconnect: Exploring company practices. 2. Dares / Insee, Télétravail et présentiel : le travail hybride, une pratique désormais ancrée dans les entreprises, mars 2025. 3. OIT, Employment and Social Trends 2026, Organisation internationale du Travail, 14 janvier 2026. 4. OCDE, Labour Market Situation - Updated, April 2026. 5. OCDE, Employment Outlook 2025. 6. Reuters, d'après une étude de la BCE, AI boom's US employment, wage impact muted so far, ECB study finds, 22 juin 2026. 7. Rapport de branche 2025, L'emploi et les rémunérations dans les entreprises de la branche des industries chimiques, Quadrat-études, octobre 2025. 8. Rapport Fipec 2025. 9. Synthèse de la table ronde Fipec 2026.

### TRANSPARENCE SALARIALE : CE QUI POURRAIT CHANGER POUR LES ENTREPRISES



Le projet de loi transposant la directive européenne sur la transparence des rémunérations semble être en bonne voie, avec une adoption espérée d'ici la fin de l'année.

Cette réforme vise à renforcer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en rendant les écarts de rémunération plus visibles. Les entreprises devront notamment définir des catégories d'emplois afin de comparer les rémunérations des salariés effectuant un travail de valeur égale. Dans les entreprises disposant de délégués syndicaux, cette catégorisation devra faire l'objet d'une négociation collective.

Des délais d'application progressifs sont prévus selon la taille de l'entreprise : six ans pour les entreprises de 50 à 99 salariés, trois ans pour celles de 100 à 149 salariés, et un an pour celles de 150 salariés et plus.

Le texte prévoit aussi de nouveaux droits à l'information : les salariés pourront obtenir des éléments sur leur rémunération et sur la rémunération moyenne, ventilée par genre, au sein de leur catégorie d'emploi. Les candidats devront également être informés de la rémunération proposée avant ou pendant l'entretien d'embauche. En cas d'écart injustifié, l'employeur devra engager une négociation destinée à y remédier.

Le projet de loi facilite par ailleurs la preuve des discriminations salariales en permettant de recourir à des données statistiques ou à des comparaisons hypothétiques lorsqu'aucun salarié de référence ne peut être identifié.



# DÉBORAH SIGMUND

Dans une industrie comme celle de la Fipec, comment rendre visible le sens de métiers souvent très techniques ?

## Déborah Sigmund

En montrant que la technique est le bras armé de la transition écologique, sociale et sociétale. Le sens ne naît pas de la communication interne ou d'une enquête Qualité de Vie au Travail, il naît de l'impact concret de l'activité. Un formulateur ne fabrique pas de la peinture ou de la colle ; il participe à l'économie circulaire. Il conçoit la peinture réfléchissante pour rafraîchir les villes, il trouve des alternatives biosourcées, il fabrique la colle qui sert à relier de nouveaux matériaux durables pour la construction ou encore des nouvelles encres pour des emballages alimentaires biodégradables...

Pour rendre ce sens visible, il faut passer de la logique de production à la logique de contribution sociétale. Quand on montre à un candidat que son expertise technique va

directement s'inscrire dans la décarbonation ou la durabilité de notre quotidien, le métier change de dimension.

**Vous préférez parler de «nouveaux talents» plutôt que de «jeunes générations». Qu'est-ce que cette nuance change concrètement dans la manière de recruter, d'intégrer et de manager ?**

Parler de «jeunes générations» nous enferme dans un schisme générationnel stérile et des clichés marketing (Jeunes/vieux, millennials, Gen Z, Alpha...). La vraie fragmentation aujourd'hui n'est pas l'âge, elle est socio culturelle, technologique et cognitive. Un « nouveau talent » peut avoir 25 ans et être un digital native, ou avoir 45-50 ans et vivre une reconversion. Concrètement, cela change tout :

• En recrutement : on arrête de chercher un âge ou un moule, au-delà des *hard skills* essentielles, on cherche des profils hybrides, évolutifs. On regarde leur capacité à capter de la valeur et à s'adapter. On fait un focus sur les *soft skills* des candidats également. Chez Taste, nous utilisons des outils d'évaluation psychométrique

pour nous aider dans cette démarche.

• En intégration et management : On abandonne le modèle collectif uniforme où tout le monde reçoit la même chose. Les nouveaux talents exigent une individualisation des carrières, des rythmes et des métiers. Manager un nouveau talent, c'est passer du contrôle de l'exécution à l'accompagnement de son autonomie. Ici encore nous accompagnons des équipes (managers et managés) à mieux travailler ensemble.

**Qu'est-ce qu'une entreprise industrielle doit mieux raconter aujourd'hui pour donner envie à un candidat de la rejoindre ?**

Elle doit arrêter de vendre un simple « projet d'entreprise » idéaliste et désincarné. Le coût de la vie et l'instabilité économique ont reconfiguré les attentes. Il faut raconter le réel, avoir une communication transparente et responsabiliser ses collaborateurs. Aujourd'hui, un candidat a besoin non seulement d'un projet clair avec une vision et un sens mais aussi se projeter. L'entreprise doit prouver qu'elle permet de vivre

L'ENJEU N'EST PAS  
**TECHNIQUE**  
MAIS  
**RELATIONNEL**



sereinement, de préserver sa santé, de s'occuper de ses proches et de se projeter dans un parcours professionnel long. Elle doit assumer ses contraintes : les matières premières qui augmentent, le rythme effréné de la R&D... Mais elle doit aussi montrer qu'elle offre, en contrepartie, autonomie, soutien et développement continu des compétences.

### Les entreprises industrielles doivent-elles abandonner la recherche du candidat « parfait » et investir davantage dans la formation interne ?

Absolument. Le candidat parfait n'existe plus car les compétences évoluent désormais beaucoup plus vite que les formations initiales des étudiants. Il y a une inadéquation grandissante entre l'école et l'industrie. De plus, avec l'allongement de la vie active, la bataille se joue sur l'*Upskilling* (la montée en compétences continue). Attendre le profil idéal, c'est accepter le déclin. Les entreprises leaders créent leurs propres académies internes ou des partenariats pour former les équipes aux nouveaux outils de simulation numérique, aux nouvelles méthodes de travail mais aussi aux nouvelles technologies scientifiques. L'actif le plus précieux d'une entreprise de formulation n'est plus son catalogue de formules, c'est sa capacité à être une organisation apprenante.

### Comment les RH peuvent-elles organiser la coopération entre salariés expérimentés et nouveaux entrants, notamment autour du digital, de l'IA et des savoir-faire métier ?

Le risque, avec l'IA et les outils digitaux, est de désocialiser l'expertise. Si un jeune ingénieur pose toutes ses questions à un écran plutôt qu'à un collègue, on perd une partie du compagnonnage, du savoir tacite, du « feeling » de la matière.

Les RH ont donc un rôle essentiel : organiser la coopération. Cela peut passer par du mentorat hybride, où les plus jeunes accompagnent les salariés expérimentés sur les outils digitaux, tandis que les experts transmettent leur intuition métier et leur sens critique. Cela peut aussi prendre la forme de temps collectifs autour de l'IA : partager les bonnes pratiques, analyser les réponses proposées par les outils, confronter les résultats à l'expérience terrain.

Dans l'industrie, la compétence ne se résume pas à la donnée. Il faut continuer à créer des moments de transmission concrets, y compris dans les laboratoires et les ateliers. L'enjeu n'est donc pas seulement technique : il est relationnel. L'IA peut devenir un formidable outil, à condition qu'elle renforce la coopération plutôt qu'elle ne l'isole.

### Télétravail, semaine de quatre jours, nouveaux rythmes : où sont les vraies marges de manœuvre dans l'industrie, et où sont les limites ?

La limite principale est le schisme opérationnel entre les métiers de bureau (éligibles au télétravail) et les métiers de paillasse ou de production (qui exigent une présence physique). Si on ne traite pas ce sujet, on crée une industrie à deux vitesses et une crise d'équité interne.

Les vraies marges de manœuvre ne sont pas dans le copier-coller des modes de travail de la Tech, mais dans la flexibilité globale et la prévisibilité des horaires. On peut offrir la semaine de 4 jours en production si elle est anticipée, ouvrir des projets transverses pour permettre aux techniciens de sortir de la routine du laboratoire, ou offrir d'autres formes d'avantages concrets (mobilité, soutien aux aidants, temps de trajet optimisés). La marge de manœuvre est dans l'écoute du réel du terrain et de ses besoins. Souvent les solutions émergent de propositions bottom-up.

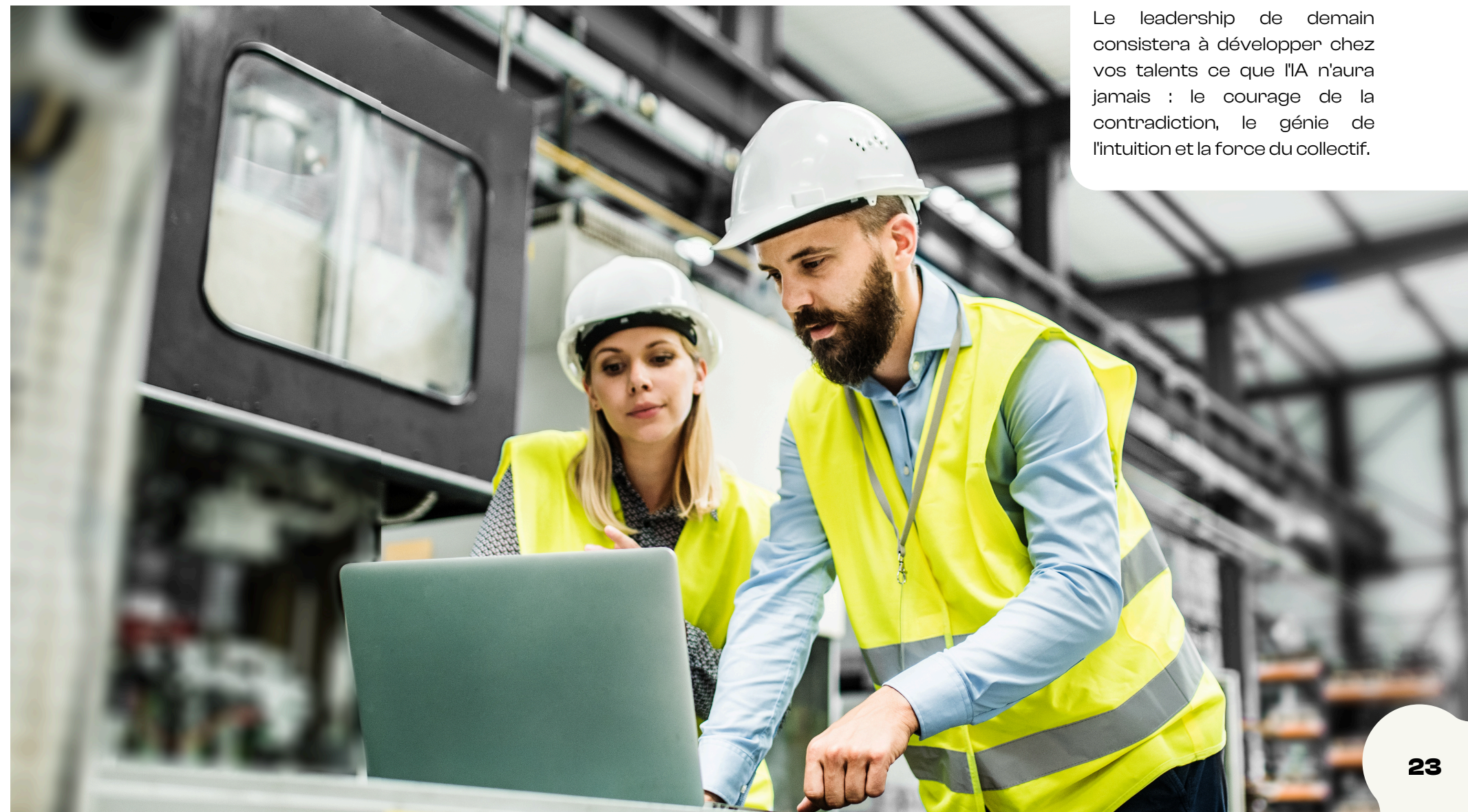
### Quel conseil très concret donneriez-vous à un dirigeant Fipec qui veut mieux attirer, intégrer et fidéliser ses talents dans les deux prochaines années ?

Mon conseil est politique au sens noble : ne ratez pas la marche de la transformation des métiers, décidez de ce que vous faites du temps gagné par l'IA, capitalisez sur les talents internes et leurs *soft skills*. Les outils digitaux vont réduire vos cycles de R&D de 30 à 70 % et automatiser 80 % de la paperasse. Si vous utilisez ce temps libéré pour rajouter des objectifs, du reporting et des réunions, vous allez

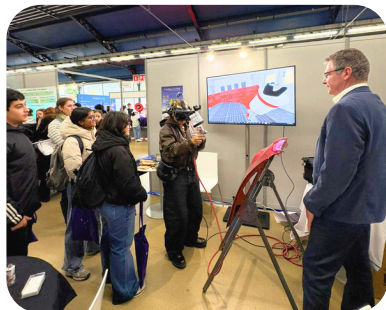
saturer et user vos équipes. Si, en revanche, vous décidez de sanctuariser ce temps pour le réinvestir dans la réflexion stratégique, le mentorat, la qualité du lien social et la récupération cognitive de vos salariés, vous construirez une organisation ultra-performante.

Des salariés qui se sentent inclus, écoutés, accompagnés restent engagés et sont vos meilleurs ambassadeurs pour attirer les talents extérieurs. Ne transformez pas vos managers en amortisseurs de process technologiques, redonnez-leur le pouvoir d'arbitrer.

Le leadership de demain consistera à développer chez vos talents ce que l'IA n'aura jamais : le courage de la contradiction, le génie de l'intuition et la force du collectif.







## Le village de la Chimie ● 18 & 19 février 2026

La Fipec a participé au Village de la Chimie pour faire découvrir les métiers de la formulation et de la finition. Avec ses adhérents, elle a proposé plusieurs animations et présenté les opportunités de stages, d'alternance et d'emploi, valorisant ainsi des métiers techniques et innovants.

## Eurocoat ● 24, 25 & 26 mars 2026

Lors d'Eurocoat 2026, la Fipec s'est mobilisée autour des grands enjeux de la filière : innovation, éco-conception, produits biosourcés et déclarations environnementales. Les échanges ont souligné la dynamique engagée par les industriels, dans un contexte économique encore incertain.



## Rencontres de la Peinture Anticorrosion ● 25 et 26 mars 2026



Le Sipev, au sein de la Filière Peinture Anticorrosion, a participé aux Rencontres de la Peinture Anticorrosion 2026, organisées au Parc Floral de Paris. Reconnu par l'ensemble de la profession, cet événement constitue un rendez-vous incontournable pour les acteurs de la protection anticorrosion par peinture.



Cette édition 2026 a confirmé son succès, avec 94 exposants, soit 19 de plus que l'an passé, une surface d'exposition en hausse de 20 % et une fréquentation record. Plusieurs adhérents du Sipev étaient présents pour échanger avec les professionnels, partager leur expertise et présenter leurs innovations.

Les conférences ont permis d'aborder les grands enjeux de la filière, notamment la performance des systèmes anticorrosion, leur durabilité et la prise en compte de leur impact environnemental. La question du calcul de l'impact carbone des systèmes anticorrosion a notamment été mise en avant, illustrant les efforts engagés par le secteur pour conjuguer protection des infrastructures, innovation et transition environnementale.

Avec cette nouvelle édition, les RPA confirment leur rôle de référence pour la peinture anticorrosion et témoignent du dynamisme d'une filière qui continue d'avancer collectivement.

## Conférence de presse Fipec ● 31 mars 2026

La Fipec a présenté les résultats économiques 2025 et les perspectives 2026 de la filière. Dans un contexte marqué par une baisse du chiffre d'affaires de 2,4 %, les échanges ont mis en avant les tensions géopolitiques, la morosité des secteurs aval et la complexité réglementaire, mais aussi la nécessité de soutenir la compétitivité et l'innovation.



## Journée Fipec 2026 ● 4 juin 2026



Placée sous le thème « Collectif & Leadership », la Journée Fipec 2026 a réuni adhérents, partenaires et invités. Après l'Assemblée générale et la présentation du rapport d'activité 2025, les participants ont assisté à la keynote de Virginie Guyot, puis à une table ronde sur l'évolution des métiers de la formulation dans un monde fragmenté.

Retrouvez la vidéo best of



## GRAND Défi 2026

16 novembre - 4 décembre

## APPEL À PARTICIPATION – FORINDUSTRIE

Le Sipev participera à nouveau cette année à Forindustrie, plateforme immersive dédiée à la découverte des métiers de l'industrie. Après une première participation réussie l'an dernier, nous souhaitons poursuivre la valorisation des métiers de nos filières et mieux faire connaître la diversité des parcours dans les secteurs des peintures, enduits et vernis.

À cette occasion, nous recherchons des professionnels volontaires pour témoigner en vidéo de leur métier, de leur quotidien, de leur parcours et de ce qui les anime dans leur activité.

Les entreprises adhérentes intéressées  
peuvent contacter Aglantine :  
aglantine.parjadis@fipec.org





### Du nouveau chez les permanents

L'équipe de la Fipec évolue avec l'arrivée d'Élise Noël, qui rejoint la fédération en tant qu'Office Manager et référente Sipev. Elle contribuera au suivi administratif de la fédération et accompagnera plus particulièrement les travaux du Sipev.



**Maëlys Defrocourt**

Après plusieurs années au sein de la Fipec, Imane Jaadouni entame désormais une nouvelle aventure professionnelle. Nous la remercions pour son engagement et pour le travail accompli au service de la fédération et de ses adhérents. Maëlys Defrocourt prend le relais en tant que juriste en droit social. Arrivée en septembre 2025, elle continue d'accompagner les adhérents sur les sujets sociaux et les travaux menés au niveau de la branche.



**Élise Noël**

### De nouveaux adhérents rejoignent le Sipev



Le Sipev accueille trois nouveaux adhérents au sein de son réseau : Chabaud SAS, les Établissements Chagneau et Lasure Production, également connue sous la marque Alpeinture. Ces nouvelles adhésions renforcent la représentativité du syndicat et illustrent la dynamique collective de la filière.

### Une nouvelle Commission communication Fipec

Initialement rattachée au Sipev, la Commission Communication devient désormais une commission Fipec, ouverte aux cinq syndicats de la fédération.

Cette évolution permet de traiter des sujets et enjeux communs à l'ensemble des secteurs représentés par la Fipec, tout en favorisant une approche plus transversale, plus collective et plus visible des actions de communication menées au niveau fédéral.

Pour plus d'informations, contacter Aglantine Parjadis de Larivière à l'adresse suivante : [aglantine.parjadis@fipec.org](mailto:aglantine.parjadis@fipec.org).





42 avenue Marceau,  
75008 Paris

[fipec.org](https://fipec.org)

0153 23 00 00

[contact@fipec.org](mailto:contact@fipec.org)

